

УДК 364 (477) : 075.8

О.Л.СИДОРЕНКО, д-р соц. наук, О.В.СОЛОВЬОВ, канд. екон. наук,  
Н.І.ІГНАТОВА, І.С.ПУДОВА, Н.В.ДРІЛЬ, О.І.ЖИЛІНСЬКА  
*Харківська національна академія міського господарства*

## **МУНІЦИПАЛЬНЕ І ЛОКАЛЬНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН З ПРОБЛЕМ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАСЕЛЕННЯ**

Розглядаються особливості соціальної роботи в сучасних умовах соціально-економічного розвитку України, яка повинна забезпечити поліпшення умов життя її населення.

Актуальність даної роботи обумовлена тим, що на сьогодні недостатньо розкрито організаційний потенціал соціальної роботи, ефективність взаємодії її структурних елементів, яка реалізується через сукупність функцій за умов дотримання відповідних принципів соціальної роботи, що не дає змоги здійснювати соціальні засади на відповідному рівні.

Доведено [1], що будь-яке управління суспільними процесами здійснюється через певну систему функцій – окремих, відносно самостійних, але тісно пов'язаних видів відповідної діяльності. Функції органів соціальної роботи відзначаються специфічним змістом, універсальністю, особливою просторово-часовою формою вираження, їм притаманна зустрічна, випереджаюча роль у здійсненні захищеності, страхування і гарантій соціальної забезпеченості різних верств населення. У цілому через функції здійснюється система соціального піклування та зобов'язань, а для професійного працівника даної сфери – це певний набір умінь, кваліфікації і компетенції.

Виконані дослідження [1, 2] не в повній мірі відображають сучасний стан соціальних відносин, особливо проблему муніципального і локально-правового регулювання, що викликає необхідність подальших досліджень.

Виходячи з цього, метою даної роботи є дослідження особливостей соціальної роботи в сучасних умовах соціально-економічного розвитку України з урахуванням впливу зовнішнього середовища.

Виконуючи ці дослідження, необхідно виходити з того, що держава через політику бере на себе найважливіші функції із забезпечення прав людини в соціальній галузі. Суть цієї політики така: запобігання подальшому погіршенню життя народу; ефективна зайнятість і обмеження надмірного зростання безробіття; створення необхідних передумов для поступового поліпшення матеріального становища, умов життя різних верств і груп людей.

Провідним державним органом з цих питань є Міністерство праці і соціальної політики, рівень компетенції якого визначається Верховною Радою, Президентом і Кабінетом Міністрів України. Функції і завдання цього міністерства визначені Положенням, яке затверджується Урядом, вони різноманітні і виконуються в усіх галузях системи соціального захисту. Зокрема, це міністерство розробляє положення з основ державної політики для тих, хто потребує допомоги; аналізує і прогнозує рівні життя різних категорій населення; готує рекомендації для цільових і регіональних програм; забезпечує розробку нормативів, необхідних для функціонування системи соціального захисту і т.д.

Це міністерство виконує різні функції у своїй діяльності, виходячи з проблем, що постають у роботі суб'єктів соціального захисту. В апараті управління міністерства визначені важливі функціональні обов'язки органів соціальної роботи:

- пенсійне обслуговування і забезпечення субсидіями; соціальне обслуговування; медико-соціальна експертиза, реабілітація інвалідів і надання протезно-ортопедичної допомоги;

- підготовка законодавчих проєктів з соціального захисту населення;

- соціальна допомога сім'ї і дітям; зовнішньоекономічне і міжнародне співробітництво; підготовка і перепідготовка кадрів.

Певний рівень компетенції і функції визначені в діяльності міністра, його заступників, працівників апарату.

Ряд функцій соціального захисту виконує це міністерство через свою Державну службу зайнятості населення, а також Міністерство у справах сім'ї і молоді, Міністерство освіти і науки, Міністерство внутрішніх справ, Міністерство охорони здоров'я та інші центральні органи управління.

Для регіональною (місцевого) рівня основні функції регламентовані вищевказаними органами і передбачають певну свободу своєї компетенції з урахуванням специфіки та можливостей територій. На них державою покладено: розв'язання виробничо-економічних проблем для забезпечення соціальних завдань; планово-управлінську діяльність, згідно з якою здійснюється гнучка політика адміністративних і самоврядних форм керівництва галуззю; фінансово-економічну діяльність, створення різноманітних фондів соціальної допомоги, виконання регіональних програм і т.д.; створення сприятливих умов для проживання населення та ін. Загалом через різні управлінські органи (комітети, відділи, сектори, фонди і т.д.), що мають певні рівні функціональних обов'язків, розв'язуються проблеми соціальної захищеності людини.

Трудовий колектив є важливим суб'єктом і об'єктом державної політики. У ньому здійснюються виробничо-економічна, політична, управлінська, виховна, соціальна функції. Суть соціальної функції полягає в удосконаленні матеріальних і культурних умов життя людей, прогресивному розвитку соціальної структури колективу, поліпшенні у ньому внутрішніх стосунків, створенні сприятливого морально-психологічного клімату, участі в соціальному забезпеченні, розвитку охорони здоров'я, організації допомоги в сімейному житті, дозвілля, дотриманні принципів соціальної справедливості [3].

У трудових колективах застосовуються різні форми (і обсяги) соціального захисту. Основні з них можуть передбачатися в угодах з адміністрацією (виплати, пільги, натуральна допомога та ін.), включати не лише працюючих, але й членів їх сімей, ветеранів. Для їх соціальної підтримки на підприємствах створюються відповідні фонди. Особлива роль у цій справі належить професійним спілкам, які укладають колективні угоди з органами державного управління і роботодавцями. З профспілковими комітетами узгоджуються, зокрема, розмір прожиткового мінімуму, мінімальна зарплата, розміри індексації, субсидій та інші соціальні гарантії. На деяких підприємствах існують підрозділи соціального розвитку, які виконують додаткові функції соціального забезпечення трудового колективу. Найчастіше – це забезпечення працівників і ветеранів продуктами харчування, споживчими товарами, розв'язання житлово-побутових питань, робота дошкільних дитячих закладів, оздоровлення, дозвілля та ін. Соціальні служби тісно взаємодіють з адміністраціями виробничих підрозділів, громадськими організаціями, місцевими органами влади.

Отже, ефективність реалізації функцій соціальної роботи великою мірою залежить від її наукової обґрунтованості і якісного проведення. Це вимагає глибокого знання закономірностей розвитку соціальних процесів, конкретних умов життєдіяльності людей, уміння використовувати наукові висновки і практичний досвід, творчо підходити до нових соціальних проблем. У цьому – головне завдання теорії і методики соціальної роботи. Як цілісний механізм, вона включає такі основні компоненти: об'єкт свідомого впливу і умови його життєдіяльності, суб'єкт цього впливу і його можливості, мету і закономірності взаємодії суб'єкта та об'єкта, принципи і методи даного процесу, його результат.

Таким чином, можна зробити наступні висновки:

Принципи соціальної роботи – це основоположні ідеї, правила, норми поведінки органів соціального захисту і підтримки населення, зумовлені закономірностями соціальних процесів і вимогами пере-

дової практики.

Основними принципами соціальної роботи є соціально-політичні, організаційні, психолого-педагогічні. Кожна із груп характеризується спрямованістю принципів, які до неї входять.

Функції соціальної роботи – це окремі, відносно самостійні, але тісно пов'язані види відповідної діяльності щодо виконання соціальної роботи.

Функції соціального працівника – це певний набір умінь, кваліфікації і компетенції.

Функції органів соціальної роботи відзначаються специфічним змістом, універсальністю, особливою просторово-часовою формою вираження, випереджаючим характером здійснення захищеності, страхування і гарантії соціальної забезпеченості різних верств населення.

Виконання цих положень у тісному їх взаємозв'язку дозволить ефективно здійснювати муніципальне і локально-правове регулювання відносин по проблемі соціального забезпечення населення.

Перспективними напрямками подальших досліджень є формування факторного простору, відбір і аналіз вагомості цих факторів і створення імітаційних моделей для вибору оптимальних варіантів.

1.Ганслі Т. Соціальна політика та соціальне забезпечення ринкової економіки: Пер. з англ. – К.: Основа, 1995. – 342 с.

2.Жмир В. Соціальна держава, соціальна політика, соціальна робота (спроба концептуального аналізу) // Соціальна робота. – 1997. – №1. – С.9-11.

3.Кіпало А.В. Еволюція і методології в соціальній роботі. // Соціальна робота: теорія, досвід, перспективи: Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. – Ужгород, 1999. – С.202.

*Отримано 14.12.2005*

УДК 316.47

Е.Н.ПШЕНИЧНАЯ

*Харьковский государственный технический университет строительства и архитектуры*

## **ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КОЛЛЕКТИВА ПРЕДПРИЯТИЯ**

Рассматриваются существующие подходы к оценке социального развития коллектива предприятия, сформирована система показателей для оценки уровня социального развития коллектива предприятия.

Управление социальными процессами на предприятии, их планирование и прогнозирование требуют использования широкого круга показателей, позволяющих оценить уровень и динамику социального развития коллектива предприятия. Чтобы быть эффективной, такая